

De macht in de stad is wit
door: PATRICK MEERSHOEK

Bolwerk van witte mannen blijft gesloten

Ankie Verlaan, voorzitter van de Amsterdamse Adviesraad Diversiteit en Integratie, windt er geen doekjes om. “Amsterdam wordt bestuurd door een gesloten bolwerk van blanke mannen,” zegt ze kort en krachtig over de machthebbers in de stad. “Van de adel hebben we afscheid genomen, maar er is nog steeds een bovenklasse van kooplieden en regenten. Het is een bolwerk van mensen met een heel eigen cultuur, en daardoor voor buitenstaanders lastig om binnen te komen.”

Ook bij de selectie van nieuwe bestuurders wordt die eigen cultuur maar moeizaam losgelaten, vertelt Verlaan. “Uit mijn ervaring met verschillende raden van toezicht weet ik dat er bij een vacature doorgaans eerst in eigen kring wordt rondgekeken. Er is altijd wel iemand aan tafel die iemand kent. Dat heeft ook zijn voordelen: kandidaten zijn bereikbaar en betrouwbaar. Maar van een echte zoektocht naar talent komt op die manier weinig terecht.”

Wat het voor nieuwkomers extra lastig maakt door te breken, is de waarde die binnen bestuurskringen wordt gehecht aan het bezit van een goed gevuld adresboek.

“Geschiktheid wordt vaak gezien als de beschikking over een geraffineerd netwerk. Als je geen deel uitmaakt van dat netwerk, val je buiten de boot, ook al kun je nog zo goed managen. Terwijl je ook kunt zeggen: we laten een talent vanuit een bestuursfunctie dat netwerk opbouwen.”

De lat ligt sowieso hoog voor nieuwkomers, stelt Verlaan. Waar een slecht functionerende witte manager door zijn omgeving veelal in bescherming wordt genomen, onderstreept een slecht functionerende zwarte manager dat de groep er nog niet aan toe is.

Verlaan: “Het zijn totaal verschillende mechanismen die dan de kop opsteken. De fouten van een witte bestuurder worden vaak vergoelijkt, terwijl een zwarte bestuurder om dezelfde reden wordt afgeserveerd.”

Verlaan pleit ervoor dat organisaties en ondernemingen de diverse samenleving als uitgangspunt omarmen en niet, zoals nu vaak, als aandachtspunt.

“Er wordt veel lippen dienst bewezen aan diversiteit, maar bij het eerste het beste obstakel worden de pogingen gestaakt. Ik zou een groot voorstander zijn van een rondetafelconferentie met vertegenwoordigers van de cultuur van witte mannen en aanstormend bicultureel talent. Laten zij samen maar eens afspraken maken.”

Over kwaliteit wil ze het niet meer hebben. Een gebrek aan geschikte zwarte kandidaten is geen argument meer voor een volledig wit bestuur, zegt coördinator Pearl Dias van Atana, het project dat in de afgelopen zeven jaar meer dan driehonderd biculturele bestuurders onderbracht, met name in de culturele sector. “Dat is het oude liedje: we willen ze wel, maar we kunnen ze niet vinden,” schampert ze. “Maar dat is een volstrekt achterhaald excuus. Wij hebben geschikte bestuurders uit voorraad leverbaar.”

Atana werd in het leven geroepen nadat voormalig staatssecretaris Rick van der Ploeg eind jaren negentig het roer omgooide en de cultuursubsidies gebruikte om een gekleurd aanbod van kunst en cultuur van de grond te krijgen. Die culturele diversiteit in het repertoire kwam er, maar de culturele instellingen zelf bleven lelieblank. Atana kreeg opdracht daar verandering in te brengen door zwarte bestuurders te rekruteren voor de kunstsector, en meteen ook het onderwijs en de woningcorporaties mee te nemen.

Zeven jaar later stelt Dias vast dat het een moeizaam proces blijft. De culturele sector bleek nog redelijk welwillend te staan tegenover Atana, maar daarbuiten zijn nauwelijks successen geboekt. “Wij leveren een programma,” zegt de coördinator. “Maar als de top van de bestuurslaag niet echt mee wil, wordt het ook niet meer dan dat. Het blijft verschrikkelijk moeilijk om een cultuurverandering door te voeren.”

Gevraagd naar de oorzaken van de blanke bestuurscultuur, slaakt Dias een diepe zucht. “Het old boys network bestáát. Maar ik denk dat in veel kringen ook de vrees voor het onbekende overheerst. We hebben het over de verdeling van macht. In het algemeen staan mensen gemakkelijker macht af aan mensen met dezelfde achtergrond. Die angst verdwijnt als mensen merken dat er ook zwarte bestuurders zijn die graag op de golfbaan staan en dochters op hockey hebben.”

Dus de witte ballen krijgen straks gezelschap van zwarte ballen? Dias protesteert: “Diversiteit gaat niet alleen over kleur. Het gaat ook over achtergrond en belangstelling. De minderheden maken deel uit van de Nederlandse samenleving. Dus willen zij ook op de plaatsen komen waar de beslissingen worden genomen. Als vertegenwoordiger van een groep, maar vooral als individu. Zwarte bestuurders zijn in de eerste plaats bestuurder en daarna ook nog eens zwart.”

Dias, zelf actief in verschillende bestuursfuncties, erkent dat pioniers een dubbele strijd te voeren hebben. “Sommige mensen vinden het vreselijk om als zwart voorbeeld te fungeren. Ik vind dat je daar ontspannen mee moet omgaan. Ik vind het geen punt om mijn medebestuurders te vertellen hoe de Surinaamse gemeenschap in elkaar steekt, zolang ze ook maar nieuwsgierig zijn naar mijn mening over andere onderwerpen. Maar dat is ook het spel. Als je dat spel niet wilt spelen, moet je er niet aan beginnen.”

In The Other Network heeft oprichter Melvin Tjoe Nij honderden multiculturele professionals en beslissers verzameld. Hij begon zijn project omdat hij merkte dat de bestaande netwerken in Amsterdam blanke bolwerken zijn en blijven. “Ik was laatst bij de feestelijke opening van de Friesland Bank op het Museumplein. Van de tweehonderd genodigden was ik de enige niet-blanke gast. De meeste mensen valt het niet eens op.”

Of neem de Hoofdstadborrel, vier keer per jaar de moeder van alle netwerkbijeenkomsten. “Heel belangrijk en heel wit,” stelt Tjoe Nij. “Iedereen die invloedrijk is, verschijnt er. Maar ook daar dus heel weinig zwarte beslissers. De Industriële Groote Club heeft honderden leden, maar de zwarte leden zijn op de vingers van één hand te tellen. Ik geloof overigens geen moment dat daar kwade wil achter zit.” Het voortbestaan van die gescheiden werelden ziet Tjoe Nij vooral als een gevolg van onwetendheid en onbekendheid. “De noodzaak ontbreekt voor witte bestuurders om kennis te nemen van die andere wereld. Zij vinden het prima zoals het gaat.” Hoe dat moet veranderen? “In Noorwegen heeft de regering

het aanstellen van vrouwen in topfuncties verplicht gesteld. Daardoor werken er nu heel veel goede vrouwen in topfuncties.”

Tegenstanders van een verplichte quotering werpen dan tegen dat geschiktheid doorslaggevend moet zijn, en niet de kleur van de huid. “Maar die geschiktheid is aanwezig,” wuift Tjoe Nij die bezwaren weg. “Ik kan je uit mijn eigen netwerk zo de namen van vijftien competente professionals geven, op elk vakgebied. En het zijn mensen die willen besturen. Deze generatie is veel minder bescheiden dan de vorige. Ze wil meepraten, meedoen.”

Zelf is Tjoe Nij onlangs toegetreden tot het bestuur van het Zomerfestival in Zuidoost. “Ik lever een bijdrage aan de professionalisering van de organisatie. En ik heb natuurlijk een hoop contacten.” Het bestuur van het festival is trouwens geheel gekleurd. “Dat is voor mij geen afweging geweest. Als ik denk dat ik een zinvolle bijdrage kan leveren, doe ik graag mee. Dat is wel een harde eis. Ik wil niet worden gevraagd als Ali Alibi.”

‘Er moet nog een hoop gebeuren,’ reageert wethouder Freek Ossel, onder meer verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid van de gemeente, op de resultaten van een kleine rondgang langs Amsterdamse besturen. “Niet alleen bij de overheid trouwens. Het gaat over grote delen van de maatschappij.” De cijfers verbazen Ossel niet. “Het gaat te langzaam, dat weten we. Aan de andere kant vertellen de cijfers ook niet het hele verhaal. Deze cijfers gaan over de top van de gemeentelijke organisatie, en de beweging zit op dit moment vooral in het midden. Eén op de tien ambtenaren is nu allochtoon. Hoe meer volume in het midden, hoe meer mensen komen bovendrijven. Ik durf er geen voorspelling over te doen wanneer dat zal zijn, maar ook aan de top zullen de dingen veranderen.”

Ossel wijst op een aantal factoren. “Eén aspect is de competentie van organisaties om met verschillende culturen om te gaan. Het is een feit dat allochtone medewerkers relatief snel opstappen. Soms is dat omdat men zich niet thuis voelt in de dominante cultuur. Maar het is ook gewoon arbeidsmarkt: er wordt gevochten om intelligente hbo’ers. En de overheid staat daarbij helaas niet vooraan in de rij.” Ossel zelf doorliep de lange mars door de instituties naar de stoel van wethouder. Hoe heeft hij dat ervaren? “Je krijgt te maken met een ander verwachtingspatroon. Je moet een dubbele inzet tonen om op hetzelfde niveau te komen. Ik heb zelf enorm veel profijt gehad van mensen in mijn omgeving, coaches die mij met raad en daad terzijde hebben gestaan. Er was voor mij een uitnodigende omgeving. Dat is essentieel voor succes, denk ik: uitgenodigd worden en er dan zelf ook vol voor durven gaan.”